

# Odpořdné zadávaní veřejných zakázek na úklid a ostrahu v České televizi

Martin Rajman  
Vedoucí centrálního nákupu  
Česká televize

# Předchozí situace

- Velmi nízké nabídkové a výsledné smluvní ceny služeb
- Nespokojenost se službami dodavatele
- Velmi vysoká fluktuace personálu dodavatele:
  - neustále někoho zaučujete
  - personál nevykonává povinnosti na 100%
  - personál dodavatele nemá vybudovaný vztah k zadavateli
- Slabá pozice zadavatele při jednání o nápravě
- Nemožnost navýšit cenu služby

# Úklid – důležitost PTK

Hlavní zjištění z předběžných tržních konzultací:

- Důraz na **kontrolu** úklidových pracovníků
- Barevný program
- Normy úklidu na pracovníka – důležité pro udržení kvality úklidu
- Certifikace úklidových pracovníků
- Vyhrazená úprava ceny v návaznosti na růst min. mzdy
- Více dodavatelů v areálu
- Klíčová je výše mzdy úklidového pracovníka
- **Nespokojený zaměstnanec neprovede úklid kvalitně**
- Spokojený zaměstnanec zůstává u zaměstnavatele dlouho
- Důležitost dlouhodobě přidělených úseků danému pracovníkovi
- Důležitost harmonogramu činností – dá se pak kontrolovat úklid v čase, kdy byl právě proveden

# Úklid – promítnutí PTK do ZD

- Odstranit tlak na nabídkovou cenu
- Vyhrazení změny závazku v návaznosti na inflaci a růst minimální mzdy
- Více firem v areálu = permanentní srovnávání kvality úklidu  
=> 4 části VZ, účastník může podat nabídku do 1 či 2 částí
- Nechat účastníka nabídnout řešení (co nejdetailnější projekt úklidových služeb) a pak ho důsledně vyžadovat
- Hledat firmu se stabilním týmem spokojených zaměstnanců - hodnocení
- Kontrola, kontrola, kontrola

# Úklid – hodnotící kritéria

## Dílčí hodnotící kritéria:

- **A. Celková nabídková cena ..... váha 50 %**
- **B. Cena za 1 hodinu mimořádného úklidu ..... váha 2 %**
- **C. Výše náhradního plnění za kalendářní měsíc ..... váha 3 %**
- **D. Kvalita projektu úklidových služeb..... váha 45 %**

## Subkritéria D:

- D1. Organizace týmu ..... 9 %
- D2. Organizace práce ..... 9 %
- D3. Metody, postupy, nástroje, zařízení a úklidové prostředky pro zajištění maximální kvality úklidu („nice to have“ úklid)..... 9 %
- D4. Metody a postupy řízení zakázky, reporting a komunikace se Zadavatelem .. 9 %
- D5. Trvalý rozvoj lidských zdrojů ..... 9%

# Projekt úklidových služeb

- „bude obsahovat popis postupů a činností při úklidu objektu ČT, detailní harmonogram provádění jednotlivých činností v konkrétních uklízených prostorách, popis metod a postupů řízení zakázky včetně popisu kontroly prováděných prací, odpovědnosti za jednotlivé činnosti, popis reportingu a komunikace se Zadavatelem, popis nástrojů, zařízení a úklidových prostředků, popis specifických znalostí, zkušeností a know-how relevantních pro poskytování služeb a popis složení týmu úklidových, řídicích a ostatních pracovníků podílejících se na zajištění služeb pro Zadavatele včetně popisu nástrojů k zajištění a udržení odborných znalostí úklidových pracovníků, jejich spokojenosti a motivace k výkonu a nízké fluktuace.“
- Vytvořen účastníkem na základě specifikace frekvence úklidu v jednotlivých místnostech – Excel s položkovým rozpočtem

# Kritérium D5 - Trvalý rozvoj lidských zdrojů

**„D5) Trvalý rozvoj lidských zdrojů.** Kvalita úklidových prací závisí zejména na kvalitě, zkušenosti a motivaci úklidového personálu. Lépe bude hodnocena nabídka, v rámci které

- účastník lépe demonstruje a popíše systém a nástroje vzdělávání úklidových pracovníků k zajištění a udržení odborných znalostí, resp. lépe bude hodnocena nabídka účastníka s pravidelným a častým školením úklidových pracovníků zejména v oblasti bezpečnosti práce, zásad a postupů úklidu, úklidových prostředků a zařízení a jiných relevantních témat vzhledem k předmětu zakázky.
- prokáže účastník nízkou fluktuaci svých zaměstnanců za kalendářní rok předcházející datu podání nabídky (tuto skutečnost prokáže účastník prostřednictvím čestného prohlášení, které bude obsahovat průměrný přepočtený stav zaměstnanců za předchozí kalendářní rok a počet rozvázaných pracovních poměrů); účastník uvede počet osob zaměstnaných na hlavní pracovní poměr (HPP), vedlejší pracovní poměr (VPP), dohodu o provedení práce (DPP) a dohodu o pracovní činnosti (DPČ) za rok 2016. Obě veličiny budou upraveny u VPP, DPP a DPČ pro zobrazení průměrného přepočteného stavu zkrácených pracovních úvazků. Účastník dále uvede průměrný přepočtený stav zaměstnanců za předchozí kalendářní rok s hlavním a vedlejším pracovním poměrem na dobu určitou a dále uvede průměrný počet agenturních zaměstnanců za rok 2016. V případě, že služby budou používány částečně s využitím poddodavatelů, předloží účastník tyto veličiny i za poddodavatele. Míra fluktuace pro účely hodnocení pak bude vypočtena jako procentuální podíl počtu rozvázaných pracovních poměrů a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců plus podíl počtu pracovních poměrů na dobu určitou na průměrném přepočteném počtu zaměstnanců plus podíl počtu agenturních pracovníků a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců. Nabídky, ve kterých nebudou tyto informace uvedeny, budou hodnoceny hůře. Nabídka s nejnižší mírou fluktuace bude hodnocena jako nejlepší, ostatní nabídky budou hodnoceny poměrně k této nabídce.“

## POŽADAVEK NA POUŽÍVÁNÍ EKOLOGICKY ŠETRNÝCH A ZDRAVOTNĚ NEZÁVADNÝCH ÚKLIDOVÝCH PROSTŘEDKŮ

- „Veškeré výrobky používané dodavatelem při plnění předmětu veřejné zakázky musí splňovat **kritéria ekologické šetrnosti** definovaná buď Ministerstvem životního prostředí v požadavcích pro propůjčení ochranné známky „*Ekologicky šetrný výrobek*“ (např. č. 07-2012 pro univerzální čisticí přípravky a č. 72 -2013 Prací prostředky používané v průmyslu a institucích či 3- 2012 Prací prostředky apod.) zveřejněných na stránce <http://www.ekoznacka.cz/seznam>, nebo rovnocennými směrnici jiných národních systémů ekoznačení v Evropě pro tyto kategorie produktů.“



# Doporučení pro další zakázky

- Výslovně požadovat (tj. hlavně **vytvořit položku k nacenění denní/stálou službu** (osoby, které doplňují hygienický materiál na WC a „hasí“ problémy)
- Rozmyslet si, zda opravdu potřebujeme kontaktní a havarijní službu (**Helpdesk**) v režimu **24/7** s reakční dobou na provedení mimořádného úklidu do 60 minut od nahlášení (a pro případ likvidace havárií do 20 minut) - **je to drahé**
- Zvážit **navázání části odměny na pravidelně vyhodnocované** (a přesně definované) **KPI**

# Ostraha – úvodní analýza

- **Chceme motivovaný, kompetentní, loajální a stabilní tým strážných = dlouhodobá kvalita služby**
  - ⇒ Strážní musí být dobře placení
  - ⇒ Cena služby musí dodavateli umožnit trvale spravedlivě odměňovat strážné při dodržení zákonů
  - ⇒ Smlouva musí obsahovat vyhrazení nárůstu ceny o inflaci a dopady růstu zákonné minimální mzdy
  - ⇒ Dodavatel se musí ke strážným chovat férově
- Potřebujeme velmi detailně specifikovat předmět plnění – sladit očekávání a moci ho vymáhat
- Potřebujeme vymezit minimální a maximální akceptovatelnou hodinovou cenu služby
- **Co požadujeme po dodavateli?**
  - **NIC.** Plní jen roli specializované „personální agentury“ a odborného poradce
  - Jen prokázat dispozici 1 manažerem zakázky (s relevantní zkušeností) a 10 strážnými.
- **Za to máme požadavky na strážné (které si řídíme jako zaměstnance)**
  - Definovány požadované osobnostní kompetence členů realizačního týmu
  - Definován zátěžový test fyzické zdatnosti
  - Zadavatel má smluvní možnost „přezkoušet“ strážné, zda splňují požadované osobnostní a fyzické vlastnosti a případně požadovat jejich výměnu

# Ostraha – hodnotící kritéria

## Dílčí hodnotící kritéria:

- Nabídková cena (180-230 Kč/h) váha 50 %
- Zaručená mzda pracovníka s praxí na objektu váha 20 %
- Zaručená mzda pracovníka bez praxe na objektu váha 20 %
- Stabilita pracovního týmu váha 10 %

„Mzdou za hodinu se rozumí základní hodinové peněžité plnění (poskytované Dodavatelem či Poddodavatelem zaměstnanci, zaměstnanci agentury práce či osobě samostatně výdělečně činné) bez započítání plnění peněžité hodnoty (naturální mzda), osobních ohodnocení, odměn za práci v sobotu, neděli nebo ve státní svátek, odměn za práci ve zhoršených pracovních podmínkách, ročních bonusů a dalších příplatků.“

Povinnost využívat pracovníky zařazené do min. druhé skupiny II třídy prací dle nařízení vlády o minimální mzdě

# Stabilita pracovního týmu

- „V rámci dílčího hodnotícího kritéria **D. Stabilita pracovního týmu** bude hodnocena schopnost účastníka získat, rozvíjet, motivovat a udržet kompetentní a loajální zaměstnance, jakožto zásadní předpoklad trvalého poskytování kvalitních služeb. Toto dílčí kritérium zároveň vyjadřuje zájem zadavatele na sociálně odpovědném zadávání. Lépe bude hodnocen účastník, který prokáže nižší míru fluktuace zaměstnanců (poměr ukončených pracovních poměrů a průměrného počtu osob v pracovním poměru), vyšší podíl pracovních poměrů na dobu neurčitou, vyšší podíl zaměstnanců v pracovním poměru na celkovém počtu zaměstnanců a bude v nižší míře (ideálně vůbec) používat osoby samostatně výdělečně činné pro výkon ostrahy.“

# Stabilita pracovního týmu

	FTE za rok 2018	
Průměrný počet zaměstnanců v pracovním poměru za rok 2018	200	*
z toho průměrný počet zaměstnanců v pracovním poměru se smlouvou na dobu určitou za rok 2018	60	*
Průměrný počet využitých agenturních zaměstnanců za rok 2018	80	*
Průměrný počet zaměstnanců na dohody konané mimo pracovní poměr za rok 2018	0	*
Počet ukončených pracovních poměrů za rok 2018	70	*
Počet osob samostatně výdělečně činných používaných v roce 2018 pro výkon ostrahy	0	*
Ukazatel za rok 2018 (vypočte zadavatel):		
a) Míra fluktuace zaměstnanců v pracovním poměru	0,35	
b) Podíl pracovních poměrů na dobu určitou na celkovém počtu pracovních poměrů	0,30	
c) Podíl agenturních zaměstnanců a zaměstnanců s dohodou o pracích konaných mimo pracovní poměr na celkovém počtu zaměstnanců	0,29	
d) Podíl OSVČ a zaměstnanců	0,00	
Celkové skóre stability pracovního týmu:	0,94	

# Požadované kompetence členů realizačního týmu

## **Sociální kompetence**

- ochota ke komunikaci
- nekonfliktnost
- schopnost vyjednávat, ubránit se manipulaci a agresi

## **Pracovní kompetence**

- praktické založení
- schopnost zorientovat se v nečekaných situacích a řešit je, flexibilita
- orientace v informacích
- samostatnost v rozhodování (ale ne v extrémní míře, měl by brát ohled na okolnosti i druhé lidi)
- schopnost adaptovat se na změny, improvizovat v nečekaných situacích

## **Osobnostní předpoklady**

- odolnost vůči zátěži
- emoční stabilita
- loajalita a zodpovědnost
- ochota respektovat předpisy
- sebeovládání

# Zátěžový test fyzické zdatnosti

**Kondiční část** – simuluje situaci, kdy je nutné v omezeném časovém intervalu ověřit pravdivost signalizace požárního senzoru EPS před spuštěním automatických procesů hašení a evakuace.

Bezpečnostní pracovník splní kondiční část, jestliže v intervalu do 2 minut dosáhne místa určeného v plánu (nevzdálenější požární senzor v budově „A“ a nebo v budově „B“ TSB).

Startovní pozicí je stanoviště recepce.

**Silová část** – simuluje situaci, kdy je nutné ověřit schopnost bezpečnostního pracovníka manipulovat s břemeny o hmotnosti do 10 kg (např. při obsluze hasicího přístroje nebo kliky pro uzavření hlavního uzávěru vody ve vodoměrné šachtě před areálem TSB, Trnkova 117. Časový limit není pro tuto část stanoven.

Bezpečnostní pracovník splní silovou část, jestliže z místa určeného v plánu (suterén „A“, místnost s označením A.S08 – archiv) dosáhne dalšího místa určeného v plánu (přízemí „A“, místnost s označením A.016) nesoucí hasicí přístroj o hmotnosti 6 kg. Hasicí přístroj odloží u dveří místnosti. Následně v místnosti A.016 sejme ze zdi kliku pro uzavření vody, přenesse ji k vodoměrné šachtě situované vedle parkovacího místa č. 20, před hlavním vstupem do TSB a nasadí ji na uzávěr (délka trasy 190 m), a to v časovém limitu pod 5 minut.

Startovní pozicí je stanoviště recepce.

# Přihlášení se zásadám odpovědného zadávání

Bod 6 Zadávací dokumentace „Zadavatel má zájem zadat veřejnou zakázku v souladu se zásadami sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek. Sociálně odpovědné zadávání kromě důrazu na čistě ekonomické parametry zohledňuje také související dopady zejména v oblasti zaměstnanosti, sociálních a pracovních práv. Zadavatel od účastníka zadávacího řízení vyžaduje při plnění předmětu veřejné zakázky zajistit legální zaměstnávání, férové pracovní podmínky a odpovídající úroveň bezpečnosti práce pro všechny osoby, které se na plnění veřejné zakázky podílejí. Účastník zadávacího řízení je povinen zajistit tento požadavek zadavatele i u svých poddodavatelů. Zadavatel svůj zájem o sociálně odpovědné zadávání promítl mj. i do hodnocení nabídek účastníků, viz článek 13 níže.“



# Podpora důstojných pracovních podmínek ve smlouvě

- závazek při poskytování služeb využívat pracovníky zařazené do min. 2 skupiny prací dle nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě
- Závazek zajistit připravené a odpočaté pracovníky pro výkon služeb. Každý člen realizačního týmu odpracuje, v souladu s příslušnými právními předpisy, maximálně 230 hodin v měsíci - povinnost na výzvu prokázat.
- zvýšení ceny při nárůstu zaručené mzdy - pouze v rozsahu, v jakém Poskytovatel prokáže dopad nárůstu zaručené mzdy na osobní náklady
- **Pro kontrolu dodržování ustanovení smlouvy dostává odpovědný pracovník České televize měsíčně detailní informace o odpracovaných hodinách a má přehled i o hodinových sazbách.**

# Doporučení pro další zakázky

- Lépe vymezit vazbu mezi hodnocením stability pracovního týmu a ekonomickou výhodností nabídky – pro případ případných námitek
- To samé u platí i pro hodnocení zaručené mzdy strážného  
**=> výslovně zmínit, že podmínkou kvalitní služby je stabilita týmu a podmínkou stability týmu je důstojná výše mzdy.**
- Provést předběžnou tržní konzultaci – odhalí „triky“ agentur (např. absenci příplatků za víkendy a přesčas u DPP a DPČ)
- Zrušit navýšení ceny jen pro zaměstnance v přímém zaměstnaneckém poměru u poskytovatele

# Otázky, diskuse

<http://sovz.cz/priklady-dobre-praxe/>